

LA MOTIVATION EN FORMATION

Le succès d'une activité de formation repose en grande partie sur la motivation des personnes qui y participent. Il est peu probable qu'une activité menée avec des personnes peu motivées mène à des transferts d'apprentissage solides et à long terme.

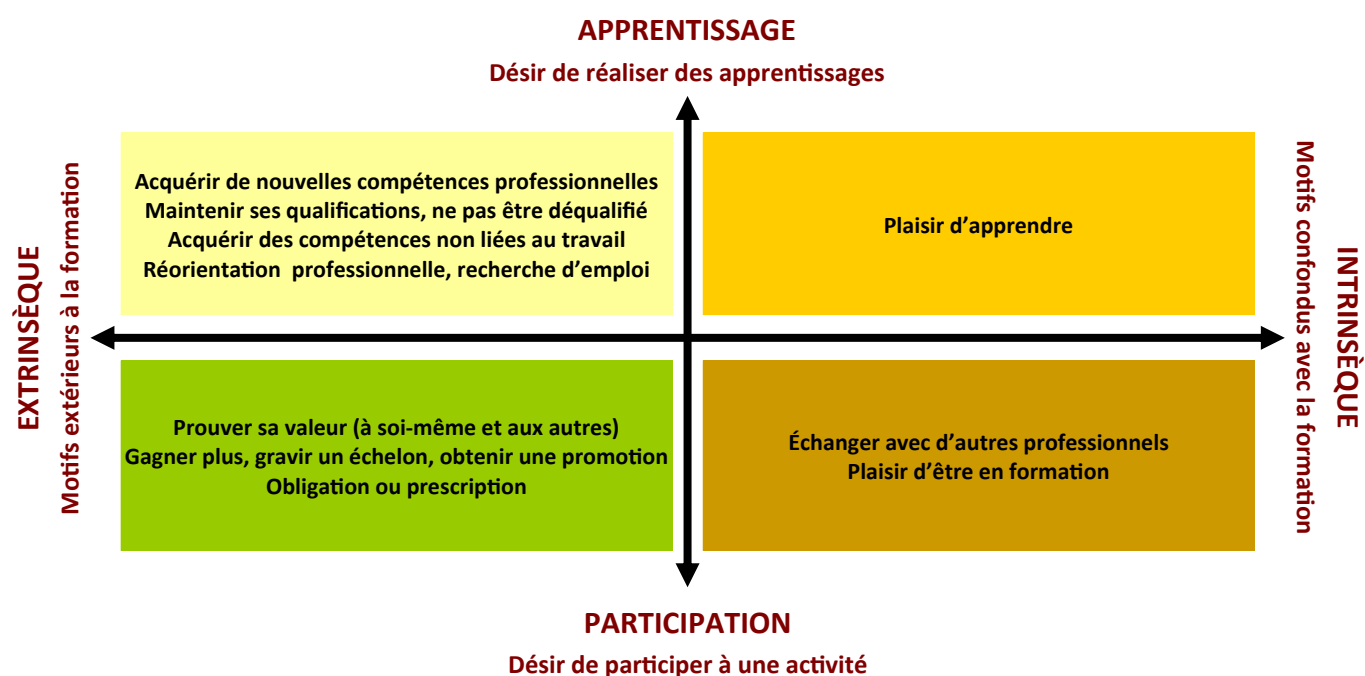
La motivation d'une personne à l'égard de la formation influence tout à la fois la quantité de savoir qu'elle retiendra et ses performances en matière d'apprentissage.

De manière générale, la motivation fait référence à l'intensité et à la persistance des comportements de la personne qui s'engage dans un projet de formation. L'intensité prend forme dans la participation de cette personne à l'activité offerte, tandis que la persistance se révèle dans sa volonté d'atteindre les objectifs visés ou attendus de la formation.

Trois grands facteurs peuvent influencer la motivation d'une personne à apprendre ou à transférer ce qu'elle a appris : le rapport entre les bénéfices et les inconvénients liés à la formation, l'utilité des apprentissages réalisés et la représentation qu'elle a de sa capacité à réussir.

Le fait qu'une personne s'engage volontairement dans un projet de formation est le gage d'une grande source de motivation, surtout si elle a conscience de pouvoir réaliser un projet personnel ou professionnel.

La motivation de la personne est indispensable à la réussite d'une action de formation. La formatrice ou le formateur devra donc repérer les motivations respectives de chacun. Ces motivations peuvent être directement liées à la formation (intrinsèque) ou à un facteur extérieur (extrinsèque). Elles peuvent également être liées au désir d'apprendre ou de participer. La figure ci-dessous présente différentes sources de motivations selon quatre axes distincts.



DES FACTEURS D'INFLUENCE

Les bénéfices d'une formation

- ♦ Il est clair que les bénéfices liés à une formation influencent positivement la motivation d'une personne à apprendre. En formation comme ailleurs, l'adulte recherche son profit.

L'utilité des apprentissages

- ♦ La personne qui ne voit pas à quoi lui serviront les apprentissages qu'on lui demande de réaliser sera peu motivée.

La capacité à réussir

- ♦ La motivation d'une personne à s'engager en formation (et à transférer ses acquis) sera d'autant plus grande si elle se sait ou se sent capable de réussir.

DES FREINS À LA MOTIVATION

- ♦ La peur de l'échec ou du changement.
- ♦ Un sentiment de honte par rapport à ses lacunes.
- ♦ Une méconnaissance des objectifs de la formation.
- ♦ Le contentement par rapport à la situation actuelle.
- ♦ Le sentiment que la formation ne fera pas évoluer la situation actuelle.

DES CONSEILS POUR FAVORISER LA MOTIVATION

Afin de favoriser la motivation, il importe de s'assurer que la formation se déroule dans un climat de confiance où la personne se sentira valorisée et encouragée à participer activement à un projet d'apprentissage.

	AU DÉMARRAGE DE L'ACTIVITÉ	PENDANT L'ACTIVITÉ
SÉCURISER	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Expliquer les conditions matérielles : durée de la formation, pause, organisation des lieux, etc. ♦ Expliquer les raisons d'être de la formation, présenter les différents objectifs à atteindre (stratégiques, opérationnels, pédagogiques). ♦ Expliquer les règles de conduite du groupe (écoute, respect des autres, confidentialité). ♦ Créer une cohésion de groupe, notamment en encourageant ses membres à faire connaissance. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Valider le respect du programme et du déroulement de l'activité. ♦ Faire des synthèses partielles et préciser l'avancement de l'activité. ♦ Présenter des ressources (experts, collègues, etc.) et des documents susceptibles d'aider les personnes apprenantes à la suite de la formation. ♦ Évaluer l'activité par rapport aux attentes des personnes apprenantes ainsi que leurs acquis.
ENCOURAGER À DEVENIR ACTEURS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Faire parler les personnes apprenantes : explorer le programme de formation avec elles, présenter les objectifs à atteindre, les étapes à franchir. ♦ Utiliser des techniques pédagogiques actives (faire des parallèles avec une situation de travail connue, questionner, favoriser le partage d'expériences pertinentes, etc.). ♦ Encourager les personnes apprenantes à exprimer leurs attentes par rapport à l'activité, ses objectifs, son contenu. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Encourager les personnes apprenantes à s'exprimer librement : leur demander ce qu'elles apprécient de la formation, ce qu'elles ont bien ou moins bien compris, ce qu'elles souhaitent mettre en œuvre à la suite de l'activité. ♦ Utiliser des méthodes pédagogiques actives (faire des analogies, faire découvrir, simuler, questionner, initier des jeux pédagogiques). ♦ Miser sur les savoirs et l'expérience des personnes apprenantes.
VALORISER	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Écouter les personnes apprenantes et reformuler leurs commentaires concernant l'activité à venir et leurs attentes par rapport à la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Écouter et reformuler les commentaires des personnes apprenantes (sans discrimination). ♦ Demander aux personnes apprenantes de compléter la formation par leur expérience personnelle. ♦ Remercier les personnes apprenantes.